Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 180 del 18 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Mercoledì, 18 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **818**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la torcitura della seta, del rayon ed affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 818.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la torcitura della seta, del rayon ed affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 agosto 1960, per i lavoratori dipendenti dalle aziende industriali esercenti la torcitura della seta, del rayon ed affini, stipulato tra l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta, del Rayon ed Affini e la Federazione Italiana dei Lavoratori Tessili, la Federazione Impiegati Operai Tessili, l'Unione Italiana Lavoratori Tessili; e tra l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta, del Rayon ed Affini e la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 212 del 15 novembre 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 agosto 1960, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende industriali esercenti la torcitura della seta, del rayon ed affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la torcitura della seta, del rayon ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 53. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 AGOSTO 1960 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA TORCITURA DELLA SETA, DEL RAYON ED AFFINI

Addì 2 agosto 1960, in Milano

tra

l'Associazione Italiana dei Torcitori della Seta, del Rayon ed Affini

e

la Federtessili Federazione Italiana dei Lavoratori Tessili;

la F.I.O.T Federazione Impiegati Operai Tessili;

la U.I.L.T Unione Italiana Lavoratori Tessili;

e

la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

i è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina i rapporti di lavoro fra e aziende ed i lavoratori da esse dipendenti nell'industria della torcitura della seta, del rayon ed affini.

Parte generale

Art 1

CONTRATTO

Il presente contratto consta di:

a) una parte generale;

b) tre parti riguardanti: operai, categorie speciali intermedie ed impiegati:

c) una parte contenente le tabelle retributive.

Art. 2.

CATEGORIE SOGGETTE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutte le categorie apresentate dalle parti contraenti; ha efficacia nazionale e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore egolanti la stessa materia.

Art. 3.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 4.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 3, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione non derivanti da accordi nazionali: tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore « ad personam », esclusione fatta del caso in cui derivassero da accordi provvisori di cui sia prevista la decadenza nel caso di stipulazione del contratto nazionale.

In materia di usi le parti fanno riferimento all'articolo 2078 del Codice civile.

Art. 5.

INTERPRETAZIONE

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art 6.

CONTROVERSIE

a) I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, seguendo le consuetudinarie norme disciplinari di azienda, saranno trattati e risolti tra lavoratori e datori di lavoro con l'intervento della Commissione Interna o del Delegato di Impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti associazioni territoriali. Riuscito vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà proporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro quindici giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà — tramite la propria organizzazione territoriale — l'apertura del procedimento in parola; entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta, l'organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due organizzazioni costituiranno — entro i dieci giorni successivi a detta risposta — un Collegio sino ad un massimo di cinque membri, composto rispettivamente da uno o due membri designati dalla organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da uno o due membri designati dall'organizzazione dei datori di lavoro, da un membro presidente scelto di comune accordo anche su lista precostituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà esserne richiesta la designazione al competente Circolo dell'Ispettorato del lavoro.

Il Collegio di conciliazione ed arbitrato dovrà emettere il proprio giudizio entro 30 giorni dalla data della sua costituzione.

b) Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali.

c) Le presenti disposizioni di carattere generale non sostituiscono le particolari procedure previste per determinati istituti di questo contratto.

Art. 7.

COMMISSIONI INTERNE

Sono formalmente riconosciuti la Commissione interna o il delegato di impresa coi poteri, nei limiti e secondo la procedura stabiliti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 8.

IMMUNITÀ SINDACALE

Al lavoratore che ricopra cariche sindacali o sia investito di incarichi sindacali riconosciuti e regolarmente notificati alla ditta, il datore di lavoro deve assicurare e garantire la libertà di esplicazione della conseguente attività la quale dovrà essere svolta senza recare pregiudizio all'andamento del lavoro nell'azienda.

Qualora il predetto lavoratore incorra in una delle mancanze di cui al presente contratto, le sanzioni relative — previste dagli articoli 34 per gli operai e 33 per gli impiegati — operano pienamente anche nei suoi confronti, salvo che la sanzione non sia connessa alla attività sindacale dell'interessato, nel qual caso la sanzione stessa dovrà essere preventivamente autorizzata dalle rispettive organizzazioni territoriali competenti.

Se queste ultime si trovassero in disaccordo, la questione verrà risolta con l'intervento del competente Circolo dell'Ispettorato del lavoro.

Art. 9.

CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore chiamato a coprire cariche pubbliche o sindacali ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica. Le parti raccomandano alle aziende di conservargli anche la decorrenza della anzianità.

Art. 10.

REGOLAMENTO INTERNO

In ciascuna azienda il regolamento interno, redatto dal datore di lavoro, dovrà essere esposto in luogo chiaramente visibile. Gli schemi di redazione o di eventuale aggiornamento saranno esaminati con la direzione dalla Commissione interna o dal Delegato di impresa, preventivamente all'attuazione, a termine dell'articolo 2, punto 3) dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953; il loro contenuto non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

Art. 11

MENSE AZIENDALI

Le aziende conserveranno o metteranno a disposizione dei lavoratori, in quanto possibile, un servizio di mensa aziendale.

Ove la mensa manchi, ai lavoratori sarà corrisposta una indennità sostitutiva.

Detta indennità compete anche ai lavoratori che non possono fruire, per esigenze di servizio, della mensa esistente.

L'indennità stessa — non frazionabile — verrà corrisposta ai lavoratori, per ogni giorno lavorato dagli stessi, nella misura base di lire 20 ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalmente o territorialmente per le aziende della categoria.

Le aziende cureranno che i refettori, costituiti in conformità alle disposizioni del Regolamento di igiene, siano accoglienti e confortevoli.

Laddove le mense funzionano, il servizio dovrà essere adeguato al numero dei partecipanti. Le Commissioni interne od i Delegati di impresa hanno la facoltà di sorvegliarne l'andamento in collaborazione con le Direzioni aziendali.

Le prestazioni di mensa, o loro indennità sostitutiva, verranno considerate come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie, nonchè della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità. Quando esiste la mensa, il valore della mensa in natura da calcolare ai soli effetti della computabilità nei predetti istituti, e da corrispondere a tutti i lavoratori indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno del servizio di mensa, è ragguagliato convenzionalmente alla misura derivante dalle norme di cui al 4° comma del presente articolo. Se manca la mensa e vi è solo la corresponsione della indennità sostitutiva, questa deve essere presa a base per la computabilità nei sopra ricordati istituti con-

trattuali. Il computo di cui trattasi non modifica le situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o l'indennità sostitutiva.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre, per la sua parte normativa dal 1° agosto 1960 ed avrà scadenza sia per la parte normativa, come per la parte retributiva, il 31 dicembre 1962.

Esso si intenderà successivamente rinnovato d'anno in anno qualora non venga disdettato sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Art 13.

CONTRATTI LOCALI

Le Organizzazioni territoriali esamineranno l'opportunità di coordinare gli eventuali contratti locali col presente Contratto nazionale

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione al lavoro e l'eventuale riassunzione valgono le disposizioni legislative sul collocamento.

All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i documenti prescritti dalla legge oltre — se richiesto — un certificato penale di data non anteriore a tre mesi: sempre all'atto dell'assunzione il datore di lavoro gli comunicherà la località di lavoro.

Quando l'operaio venga assunto nonostante la mancanza di qualche documento, l'assunzione diviene definita soltanto dopo la presentazione dei documenti mancanti. Se i documenti risultano regolari e tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di prova si considererà decorrente dall'inizio delle prestazioni a tutti gli effetti di anzianità. Il datore di lavoro, nel caso di mancanza od irregolarità di documenti riguardanti il trattamento previdenziale, è tenuto a regolarizzare la posizione dell'operaio solo dal giorno della sua assunzione.

Il datore di lavoro potrà sottoporre a visita medica il personale da assumere.

Art 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta, nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova la cui durata in via normale non potrà essere superiore a sei giorni lavorativi. Nel caso di assunzione di operai specializzati il periodo stesso potrà essere prorogato d'accordo fino a dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova le parti possono in qualsiasi momento recedere dal rapporto di lavoro senza alcun preavviso, mediante il solo pagamento della retribuzione corrispondente al lavoro prestato.

All'operaio confermato in servizio la direzione fisserà la paga che, a decorrere dal giorno stesso dell'assunzione, non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale viene assegnato.

L'operaio che non venga confermato, o che non creda di accettare le condizioni propostegli. lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà in tal caso diritto di percepire la retribuzione corrispondente al lavoro prestato, senza alcuna indennità.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'operaio durante il periodo di prova è ammessa la facoltà di completare detta prova qualora l'operaio sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni consecutivi.

L'operaio che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno di servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali venne assunto, è esonerato dal periodo di prova

Art 3.

TRATTAMENTO SALARIALE

Il trattamento salariale è regolato dalle tabelle, dalle norme relative nonchè dalle eventuali successive variazioni.

Riconosciuta, per le particolari condizioni dell'industria tessile, la opportunità di consentire in linea eccezionale l'addestramento a mansioni qualificate di personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni, è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a dodici mesi, con qualifica e retribuzione contrattuale di manovale comune.

Art. 4.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione può effettuarsi a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, secondo le consuetudini aziendali. Nel caso che sia effettuata a mese sono dovuti acconti quindicinali di almeno il 95 per cento dell'importo quindicinale. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga; in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni.

La consegna della retribuzione all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

1) estremi della categoria dell'operaio.
2) elementi costitutivi della retribuzione:
3) elementi costitutivi delle trattenute:
4) estremi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di qualifica.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 5.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista l'operaio compreso fra i 14 ed i 20 anni di età che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico la capacità tecnica inerente ad una delle qualifiche previste dalla tabella allegata, con utilizzo dell'opera nell'azienda stessa.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo. Può essere convenuto tra le parti, a termine dell'art. 2, un periodo di prova di durata non superiore a 12 giorni lavorativi.

Il periodo di addestramento iniziato presso altra ditta deve essere computato per intero nella nuova azienda ai fini del periodo prescritto, semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 18 mesi.

Se l'apprendista di torcitura e sue lavorazioni complementari provenga da altri reparti, sempre di torcitura anche complementari, nei quali abbia già compiuto il periodo di apprendistato, il nuovo periodo viene ridotto alla metà. Parimenti viene ridotto almeno della metà il periodo di apprendistato per coloro che abbiano frequentato con esito favorevole scuole professionali tessili legalmente riconosciute.

L'apprendista al termine del periodo di apprendistato sosterrà la prova di idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato. In ogni caso, l'apprendista che abbia superato metà del periodo di apprendistato, ha diritto di essere ammesso a sostenere la prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro come operaio. Nell'ipotesi che l'esito della prova gli sia favorevole, saranno attribuite all'apprendista la categoria conseguita e la retribuzione contrattuale corrispondente; ove sia invece sfavorevole l'apprendista sarà ammesso a ripetere la prova.

Per la durata e le percentuali di paga dell'apprendistato, valgono le norme riprodotte nella tabella allegata.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e deve destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale alla quale si riferisce il tirocinio.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie degli apprendisti, ed a quant'altro non previsto dal presente articolo, valgono le norme della legge 19 gennaio 1955 numero 25 e del relativo regolamento.

Art. 6.

TRATTAMENTO DEI MINORI

La paga dei prestatori d'opera di età non superiore ai 20 anni, non ammessi ad apprendistato o che abbiano superato il periodo di apprendistato viene determinata come segue:

14-16 anni = 70 per cento della paga contrattuale spettante al compimento del ventesimo anno per la prestazione corrispondente.

16-18 anni = 83 per cento della paga contrattuale spettante al compimento del ventesimo anno, per la prestazione corrispondente;

18-20 anni = 95 per cento della paga contrattuale spettante, al compimento del ventesimo anno, per la prestazione corrispondente.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata delle norme legislative e interconfederali con un massimo di otto ore giornaliere, fatte salve le deroghe relative nonchè quelle del presente contratto e quelle riguardanti il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Al segnale di inizio del lavoro di reparto, l'operaio deve trovarsi al suo posto, pronto ed in condizioni di iniziare il lavoro.

Gli operai ritardatari saranno riammessi trascorsi 5 minuti dopo l'inizio del lavoro di reparto e durante un ulteriore termine di 10 minuti. Ad essi potrà essere applicata una multa da lire 2 a lire 3 salvo il caso di recidiva.

La distribuzione dell'orario giornaliero viene stabilita dalla ditta in conformità colle disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne e comunicata agli operai in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato.

In quelle aziende ove non venga prestato il lavoro nel pomeriggio del sabato, le ore così non lavorate saranno distribuite negli altri giorni della settimana, nell'ambito dell'orario normale di cui al primo comma e nel limite di un'ora al giorno, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, potranno essere concessi esoneri dal lavoro ordinario e straordinario agli operai che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, DOMENICALE, FESTIVO E RELATIVE PERCENTUALI

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato nei casi, nei limiti e con la procedura previsti dalle vigenti norme legislative e interconfederali: il lavoratore dovrà essere preavvisato, in quanto possibile tranne casi urgenti, il giorno precedente. Il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario richiesto dalla direzione, salvo giusti e comprovati motivi derivanti dallo stato di salute, da condizioni di gravidanza o puerperio, da ragioni familiari o personali.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di cui all'articolo 7, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il lavoro autorizzato e prestato fra le ore 22 e le ore 6 è considerato notturno.

Salvo eventuali diverse determinazioni di legge sono stabilite le percentuali di maggiorazione seguenti:

per il lavoro straordinario diurno	20 %
per il lavoro straordinario notturno	40 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
per il lavoro notturno a turni non avvicendati	20 %
per il lavoro domenicale con riposo compensativo	10 %
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo senza riposo compensativo	40 %
per il lavoro straordinario festivo diurno	45 %
per il lavoro straordinario festivo notturno	55 %
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'art. 17 prima parte	35 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto, maggiorata per i cottimisti della percentuale contrattuale di cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario compatibilmente con l'esigenza del lavoro ed in quanto le prestazioni del lavoro straordinario gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Per gli operai addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la gratifica natalizia e l'indennità di anzianità.

Chiarimento a verbale.

Il concetto di « continuativamente » a cui si richiama l'ultimo comma del presente articolo 8, si intenderà raggiunto — sempre agli effetti previsti nel precitato articolo e comma — allorquando risulterà che il lavoratore è stato addetto a turni notturni non avvicendati per un periodo di tempo nel corso di ciascun anno di almeno il 90 % sul lavoro effettivamente prestato.

Art. 9.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, sarà corrisposto il 70 per cento della retribuzione di fatto per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

Art. 10.

RECUPERI

Le ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente o per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre le otto ore normali o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di nove ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato solo entro le due quindicine immediatamente successive a quella in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 11.

PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata tenendo presenti le disposizioni di legge in materia di prevenzione infortuni.

Ove sia effettuata oltre i limiti dell'orario normale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria e verrà come tale retribuita.

Art. 12.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 non può superare le 10 ore giornaliere.

Per i custodi ed i portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, tale orario è portato fino a 12 ore, fermo restando l'obbligo per i lavoratori di cui sopra di rispondere, senza diritto a compensi ulteriori, alle eventuali chiamate di carattere eccezionale che potessero aver luogo oltre i predetti limiti di orario.

Agli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruenti, nello stabilimento o immediate vicinanze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorno di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 10 per cento prevista dall'articolo 8.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Il trattamento retributivo degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è il seguente:

l'intera retribuzione oraria di fatto per le prime 8 ore di prestazione;

il 70 per cento della retribuzione oraria di fatto per ogni ora eccedente le 8 e fino ai limiti dell'orario normale di cui al presente articolo;

l'intera retribuzione oraria di fatto per ogni eventuale ora straordinaria, con la percentuale di maggiorazione relativa.

Art. 13.

LAVORO A SQUADRE

Il lavoro prestato dagli operai che si avvicendano ad una stessa macchina o nelle medesime mansioni, entro le 24 ore, anche se a turni di non uguale durata, è considerato lavoro a squadre.

L'orario ordinario del lavoro a squadre è di otto ore per turno ivi compresa la mezz'ora di riposo e sarà stabilito dal datore di lavoro in conformità con le disposizioni regolanti i compiti delle Commissioni Interne.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, a termine di legge, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo. Il riposo della squadra deve essere normalmente fruito fuori del locale di lavoro e comunque a macchine ferme. L'operaio ha il diritto di uscire dallo stabilimento durante la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a sei ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Nel lavoro a squadre, le paghe orarie di fatto e le tariffe di cottimo stabilite per il lavoro a turno unico, vengono maggiorate della percentuale dell'8 per cento, percentuale che assorbe e sostituisce la retribuzione per la mezz'ora di riposo. Tale percentuale di maggiorazione non si riferisce alla indennità di contingenza non conglobata, la quale, invece, viene corrisposta per le ore di effettiva presenza nello stabilimento, compresa la mezz'ora di riposo. L'importo di detta maggiorazione sarà distintamente registrato sul prospetto o busta paga.

Per prestazioni che eccedono le ore 7,30 giornaliere di lavoro effettivo dovrà essere corrisposta la percentuale di maggiorazione di straordinario, fermo restando che la maggiorazione dell''8 per cento per il lavoro a squadre va corrisposta solo sino al predetto limite di ore 7,30.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario fino ad undici ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore cinque e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore quattro e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni devono essere notificate 24 ore prima, mediante avviso collocato in luogo chiaramente visibile, salvo i casi di forza maggiore. Nel caso di modifica del turno assegnato, l'operaio dovrà comunque fruire — all'atto del passaggio a diverso turno — di un adeguato periodo di riposo.

Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se compiuto senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre ed inoltre il suo inizio od il suo termine coincidano con l'inizio o col termine dell'orario di una delle squadre, rimanendo comunque nel limite di uno spostamento massimo di trenta minuti.

Nel caso di orario settimanale di 40 ore di lavoro, il lavoro a squadre verrà effettuato possibilmente in cinque giorni, in relazione alle norme di cui al secondo comma.

Art. 14.

TURNI A SCACCHI

Non sono di regola ammessi i turni a scacchi.

Essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. Nel caso che le maestranze ne chiedano la soppressione, le organizzazioni sindacali territoriali competenti interverranno per adottare le risoluzioni del caso.

I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del parere concorde favorevole delle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione del 5 % sulle paghe orarie di fatto nonchè sulle tariffe di cottimo stabilite per il lavoro a turno unico, esclusa la indennità di contingenza.

Art. 15.

ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

L'assegnazione del macchinario dovrà essere effettuata tenendo presente, con le esigenze della produzione, le possibilità di prestazione normale degli operai, in relazione alla natura del macchinario alla specie dell'articolo prodotto ed al rendimento del lavoro.

Le eventuali contestazioni circa le ripercussioni che una errata applicazione di detti criteri potrebbe avere nei confronti della salute degli operai, potranno essere sottoposte, su richiesta della parte interessata, avanzata anche immediatamente dopo l'inizio dell'assegnazione, ad una Commissione tecnica paritetica presieduta da un rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.

Le parti provvederanno alla designazione dei propri rappresentanti all'Ispettorato del Lavoro entro 5 giorni dalla richiesta.

Le decisioni della Commissione tecnica paritetica dovranno essere prese nel termine massimo di 20 giorni dalla richiesta stessa.

Avverso la decisione della Commissione tecnica paritetica, su richiesta delle organizzazioni territoriali e nel termine di 15 giorni dalle conclusioni della Commissione predetta, potrà essere interposto ricorso ad una Commissione tecnica paritetica centrale, costituita dalle associazioni nazionali di categoria e presieduta da un tecnico designato consensualmente o — in caso di disaccordo — designato dal Ministero del Lavoro; la Commissione emetterà un lodo arbitrale obbligatorio per le parti.

Le decisioni della Commissione di primo grado divengono obbligatorie qualora contro di esse non venga interposto ricorso come sopra.

Chiarimento a verbale.

Premesso che con il primo comma dell'articolo si sono intesi indicare i criteri a cui le aziende si ispirano nell'assegnare il macchinario, si chiarisce che con il riferimento alle « possibilità di prestazione normale degli operai » si è inteso riferirsi a quelle che un lavoratore di normale capacità e diligenza può sviluppare, senza che ne risultino anormalmente impegnate le sue facoltà fisiche ed intellettuali.

Art. 16.

DISCIPLINA DEL COTTIMO

1) In relazione alle possibilità tecniche delle varie lavorazioni è ammesso il lavoro a cottimo secondo i criteri di legge ed i sistemi in uso nei vari settori tessili, accentuandone, ove tecnicamente possibile, la forma collettiva.

2) Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da consentire agli operai cottimisti di normale capacità ed operosità, addetti alla lavorazione di uno stesso tipo di manufatto e su un medesimo tipo di macchina, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia almeno il 10 % superiore alla paga base contrattuale della loro categoria.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel loro complesso abbiano realizzato in media un guadagno di cottimo non inferiore al 10 per cento della paga base contrattuale di categoria.

Nel caso di pluralità di tariffe per pluralità di articoli lavorati sul complesso di macchine, o contemporaneamente, o con successione di tempi, dai medesimi operai, verrà fatto riferimento al complesso delle relative tariffe.

3) Nel caso in cui, per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorante a cottimo non raggiunga il guadagno minimo di cui al punto secondo, la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo.

Tale integrazione invece non verrà corrisposta nella sola ipotesi in cui il mancato raggiungimento del minimo contrattuale di cottimo dipenda da cause imputabili all'operaio. In ogni caso all'operaio dovrà essere garantita la sua paga ad economia.

Contestazioni circa la valutazione delle cause di cui sopra saranno esaminate dalla direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

4) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

5) Le tariffe di cottimo diverranno definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata dovrà essere dall'azienda prestabilita in opportuno rapporto tecnico con la natura e con la complessità della lavorazione, nonchè comunicata agli interessati; dopo di ciò potranno essere sostituite o variate soltanto in presenza o di mutamenti dell'articolo o di modificazioni nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

6) Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione del guadagno medio orario realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

7) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti, i quali abbiano alle proprie dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra l'operaio e l'azienda, e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici disciplinari.

8) Agli operai interessati dovranno essere comunicate, per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovranno poi essere comunicati agli operai interessati per ogni cottimo la quantità del lavoro eseguito ed il tempo complessivamente impiegato per ogni periodo di paga.

9) Qualunque contestazione che non trovi risoluzione nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa ad opportuno riesame da parte delle competenti organizzazioni territoriali, mediante ripetizione degli accertamenti di merito, qualora una delle parti ne faccia richiesta.

Gli eventuali casi non conciliati in tale sede, saranno deferiti in ultima istanza per la loro definitiva risoluzione, ad una Commissione tecnica paritetica composta di membri designati dalle competenti organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, presieduta da un tecnico consensualmente designato o da un Ispettore del Lavoro.

10) La procedura sopra prevista non concerne le controversie di interpretazione, nè quelle di applicazione non indicate nel punto precedente, per le quali valgono le norme dell'art. 6 della parte generale.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la concordata elevazione della percentuale minima di cottimo non determina di per se stessa ritocchi in aumento delle tariffe qualora i guadagni di cottimo realizzino quanto previsto al comma secondo del punto 2 dell'art. 16.

La suddetta elevazione dovrà invece determinare un aumento delle tariffe di cottimo nel caso che le tariffe vigenti all'entrata in vigore del nuovo contratto non realizzino quanto previsto dal comma suddetto.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

1) Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capo d'anno (1° gennaio),
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Giorno dell'Angelo (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Anniversario liberazione (25 aprile).
8) Festa del lavoro (1° maggio);
9) Fondazione della Repubblica (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) Giorno dell'unità nazionale (4 novembre);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) S. Patrono della località ove ha luogo lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti sarà corrisposta agli operai non retribuiti in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiuto, la normale retribuzione di fatto giornaliera, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane. Per gli operai che nel giorno di ricorrenza avrebbero prestato lavoro a squadre retribuito con la percentuale relativa, la paga oraria riferita all'orario giornaliero di cui all'art 7 verrà maggiorata dell'1,25 per cento.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi.

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro — a qualunque causa dovuta — indipendente dalla volontà dell'operaio, ad esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca dell'indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonchè — eccezion fatta per le festività di cui ai numeri 7, 8, 9, 13 — delle sospensioni dal lavoro in atto da oltre due settimane.

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

f) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

Per gli operai retribuiti in misura fissa, nei confronti dei quali il presente trattamento opera solo nel caso di coincidenza di una delle festività con la domenica trovano applicazione le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Nel caso di prestazione d'opera nei giorni anzidetti sarà corrisposto, oltre la normale retribuzione giornaliera, il compenso per le ore di lavoro effettivamente prestate con la percentuale di maggiorazione del 35 per cento di cui all'art 8.

2) Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro. il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di ricuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art 18.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto secondo le misure sotto indicate:

gg. 12 (pari ad ore 96) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

gg. 13 (pari a 104 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 5 e fino a 10 anni compiuti;

gg. 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 10 e sino a 15 anni compiuti;

gg. 15 (pari a 120 ore) per gli aventi anzianità di servizio da oltre 15 e sino a 20 anni compiuti;

gg. 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane di lavoro. Per gli operai che nel corso dell'anno di maturazione delle ferie siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la paga oraria verrà maggiorata dell'1,25 per cento.

Il diritto alle ferie annuali si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà egualmente dalla data di maturazione.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a quindici giorni.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita, compatibilmente con le esigenze del lavoro, tra giugno e settembre contemporaneamente per l'intero stabilimento, oppure per reparti, per scaglioni, o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. La scelta di tale epoca verrà fissata dalla direzione, previo esame con la Commissione Interna a sensi del vigente accordo interconfederale.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 17 e che cadono nel corso delle ferie, si osserva il trattamento relativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo collettivamente goduto dalle maestranze e non usufruite per ragioni tecniche o esigenze produttive dovranno essere compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

Chiarimento a verbale

Il concetto di « prevalentemente » a cui si richiamano gli articoli 18 secondo comma, 19 secondo comma e 38 quarto comma, si intenderà raggiunto — sempre agli effetti dei precitati articoli e comma — allorquando risulterà che il lavoratore è stato addetto al lavoro a squadre per sette mesi nell'anno di maturazione o nell'ultimo anno di servizio.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata nella misura annua di 200 ore della retribuzione di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane di lavoro. Per gli operai che nel corso dell'anno siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la retribuzione verrà maggiorata dall'1,25 per cento.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Chiarimento a verbale

Il concetto di « prevalentemente » a cui si richiamano gli artt. 18 secondo comma, 19 secondo comma e 38 quarto comma si intenderà raggiunto — sempre agli effetti dei precitati articoli e commi — allorquando risulterà che il lavoratore è stato addetto al lavoro a squadre per sette mesi nell'anno di maturazione o nell'ultimo anno di servizio.

Art. 20.

MALATTIA ED INFORTUNIO

All'operaio ammalato non in prova, sarà conservato il posto agli effetti del computo delle ferie, delle festività di cui alla prima parte dell'art 17, della gratifica natalizia e dell'indennità di anzianità:

per mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni compiuti:

per mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda da 5 a 15 anni compiuti.

per mesi 10 da 15 anni in poi.

In caso di ripetizione della medesima malattia dopo non più di due mesi dalla guarigione della prima, la successiva conservazione del posto avverrà rispettivamente per 3, per 4 o per 5 mesi a seconda della anzianità dell'operaio come sopra precisato, e pertanto il periodo complessivo di conservazione del posto sarà di

mesi 9 (6+3) per anzianità fino a 5 anni compiuti;

mesi 12 (8+4) per anzianità da 5 a 15 anni compiuti:

mesi 15 (10+5) per anzianità da 15 anni in poi.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare, e l'operaio chiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso all'operaio il diritto all'indennità di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

All'operaio infortunato nell'azienda saranno conservati il posto e l'anzianità fino alla guarigione clinica intesa questa nel senso che la stessa coincida con il ri-

lascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro tre giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

L'operaio ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per il trattamento dei lavoratori affetti da t.b.c. e ricoverati in sanatorio, agli effetti della conservazione del posto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 (*Gazzetta Ufficiale* n. 61 del 13 marzo 1953).

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo di durata fino a 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico della Cassa Assegni Familiari di cui agli articoli da 1 a 9 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, nella misura dal minimo di 48 al massimo di 56 ore di retribuzione.

Art. 22.

MATERNITÀ

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalla legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto a condizione che si presenti a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Nel caso di mancata presentazione nei termini di cui sopra l'operaio verrà considerato dimissionario. L'anzianità maturata sino alla data della chiamata per leva sarà computata agli effetti dell'indennità di anzianità unitamente a quella che viene a maturare dopo la data di ripresa del servizio, sempreché l'operaio non abbia chiesta ed ottenuta la liquidazione all'atto della chiamata stessa.

Il richiamo alle armi sospende il rapporto di lavoro, con diritto per l'operaio alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il lavoro è computato agli effetti dell'indennità di anzianità. Alla fine del richiamo l'operaio deve ripresentarsi in azienda, salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario. L'operaio richiamato alle armi non potrà essere licenziato, sempreché non si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Art. 24.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni che comportano maggiore retribuzione ha diritto, oltre alla paga di competenza della propria categoria, alla differenza tra detta paga e quella prevista per le nuove mansioni per il tempo in cui vi rimane adibito. Dopo due mesi di permanenza nelle nuove mansioni l'operaio acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto all'operaio assente, previsto dal presente contratto. L'operaio che ritorna alle precedenti mansioni inferiori dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ha diritto a conservare la terza parte della differenza fra le due paghe.

Dati i cambiamenti stagionali di lavorazione sono ammessi anche due passaggi di mansioni, entro l'anno, della durata massima di due mesi ciascuno, frazionabili.

All'operaio che venga temporaneamente adibito per comprovate esigenze di ordine tecnico a mansioni inferiori, la nuova mansione non deve comportare mutamento sostanziale nella sua posizione nè modificare la qualifica e la retribuzione di sua competenza. La permanenza nelle nuove mansioni non può durare oltre due mesi nell'anno, salvo i casi di forza maggiore; le eventuali contestazioni saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni territoriali.

Agli operai assegnati con carattere di continuità alle mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché prevalente rispetto alla natura ed al tempo.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

I trasferimenti di operai dall'una all'altra azienda
el medesimo complesso industriale devono essere li-
itati ai casi strettamente indispensabili.

L'operaio trasferito ad altro posto di lavoro fuori
de ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e di
asporto per sè e, in quanto occorra, per i familiari,
er gli effetti domestici e masserizie, nonchè ad una
idennità per rimborso delle spese di vitto e alloggio
er la durata:

di 6 giorni all'operaio senza familiari conviventi
carico:

di 12 giorni all'operaio avente familiari a carico
on lui conviventi, oltre un giorno per ogni figlio a ca-
co e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel tra-
ferimento.

La misura del rimborso delle anzidette spese di viag-
io e di trasporto, nonchè la misura dell'indennità per
imborso delle spese di vitto e alloggio, dovranno esse-
e concordate direttamente o, in difetto, dalle orga-
izzazioni sindacali territoriali.

L'operaio ha diritto al rimborso dell'indennizzo che
er effetto del trasferimento abbia dovuto corrispon-
ere per anticipata risoluzione del contratto di affitto
ella propria abitazione fino alla concorrenza del ca-
one locatizio per un massimo di sei mesi.

Nella ipotesi che l'operaio ritenga di non poter accet-
are il trasferimento ha diritto — se il trasferimento
iene mantenuto — di risolvere il rapporto di lavoro
on l'indennità di anzianità di cui all'art. 38, nonchè
on l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Per i trasferimenti di membri delle Commissioni in-
erne o di Delegati di impresa troveranno applicazione
e norme degli accordi interconfederali in materia.

Art. 27.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richieda, o la natura del lavoro
mponga, l'uso di abiti o indumenti di lavoro, la ditta
leve fornirli a sue spese. La sostituzione di tali abiti
e indumenti sarà fatta più o meno frequentemente
n relazione alla più o meno rapida usura degli stessi
n conseguenza della natura delle lavorazioni.

In vista di un più esteso impiego degli abiti di la-
voro, le aziende ne faciliteranno l'adozione da parte
degli operai che lo richiedano mediante agevolazioni
di pagamento.

Art. 28.

INDENNITÀ SCOLASTICA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio capo
famiglia una indennità scolastica per i figli fino a
14 anni di età che, per mancanza di scuola elementare
locale, debbano incontrare spese per accedere alla più
vicina scuola.

Il datore di lavoro corrisponderà analoga indennità
scolastica per i figli di operai, che siano alle dipen-
denze dell'azienda da almeno tre anni, per la fre-
quenza con accertato profitto e regolarità di corsi
professionali tessili.

La misura delle indennità verrà stabilita dalle azien-
de, udita la Commissione interna o il Delegato d'im-
presa.

Art. 29.

MEZZI DI TRASPORTO PER SERVIZIO

Agli operai cui siano attribuite mansioni compor-
tanti l'impiego di bicicletta o di altri mezzi di loco-
mozione, tali mezzi saranno forniti dall'azienda.

Nei casi in cui, per l'espletamento delle anzidette
mansioni, gli operai facciano invece uso di mezzi di
loro proprietà, l'azienda corrisponderà un'indennità
di uso in misura da determinare udita la Commis-
sione interna o il Delegato d'impresa.

Art. 30.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di
particolare disagio e con impiego di sostanze nocive
dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti di-
sposizioni di legge sull'igiene, sulla sicurezza del la-
voro, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fan-
ciulli riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono
essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica o
di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi o difensivi occor-
renti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Le aziende cureranno altresì che le condizioni am-
bientali e di prestazione d'opera nelle lavorazioni no-
cive in questione siano e si mantengano compatibili
con le esigenze di tutela fisica dei lavoratori interes-
sati.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'operaio deve svolgere le mansioni affidategli con
la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro
nell'interesse dell'azienda e della produzione; deve
osservare le disposizioni per la esecuzione e per la di-
sciplina del lavoro stesso; non può allontanarsi dal
proprio posto senza giustificato motivo e senza l'auto-
rizzazione prescritta dalle disposizioni aziendali.

Durante il rapporto di lavoro l'operaio non può di-
vulgare notizie che possano recare danno all'azienda
dalla quale dipende, nè asportare disegni e campio-
nature.

L'introduzione nello stabilimento di bevande, non-
chè la consumazione di cibi devono essere disciplinate
dalla direzione.

Non è consentito fumare se non nei luoghi appositamente stabiliti e fuori dall'orario di lavoro.

L'operaio non può rifiutarsi alle visite d'inventario agli oggetti affidatigli nonchè alle visite personali all'uscita dallo stabilimento disposte dalla direzione. La visita sulla persona dovrà essere compiuta nel minor tempo possibile ed in locale adatto, e per le operaie dovrà effettuarsi con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro sono vietate le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, nonchè la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili.

Chiarimento a verbale.

A maggior precisazione dell'ultimo capoverso si chiarisce che per quanto riguarda il divieto di raccolta di fondi e di quote di qualsiasi genere, le parti si riservano il coordinamento con eventuali accordi interconfederali in ordine alla raccolta di quote sindacali.

Art. 32.

ASSENZE E PERMESSI

Compatibilmente con le esigenze del lavoro l'operaio può ottenere brevi permessi per assentarsi dallo stabilimento per giustificati motivi.

Tutte le assenze devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo i casi di materiale impossibilità a farlo.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10 per cento della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti all'operaio a qualsiasi titolo.

Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 6, lettera *a*), della parte generale.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme e regolamenti interni non in contrasto con le disposizioni contrattuali possono essere punite:

1) col rimprovero verbale o scritto;

2) con la multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;

4) con il licenziamento senza preavviso, ma con la sola indennità di cui all'art. 38;

5) con il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di anzianità.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa e sospensione

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti all'operaio:

a) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali;

b) che ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto o quelle del regolamento interno, o commetta contro la disciplina, la morale, l'igiene e la sicurezza dello stabilimento mancanze che non siano punibili con il licenziamento.

L'applicazione del rimprovero, della multa, della sospensione si intende adeguata alla minore o maggiore gravità delle mancanze ed alla loro recidività.

L'importo delle multe disciplinari deve essere versato alla Cassa di Malattia.

Licenziamento

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione, può essere inflitto:

1) *Senza preavviso ma con l'indennità di anzianità:*

a) per contravvenzioni al divieto di fumare di cui al quarto comma dell'art. 31;

b) per litigio con vie di fatto in fabbrica;

c) per assenze senza giustificato motivo per tre giorni di seguito o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

d) per recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, o ad una sospensione per mancanza diversa nei sei mesi precedenti.

2) *Senza preavviso e senza indennità di anzianità:*

a) per movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede o per altre alterazioni dei sistemi aziendali di controllo di presenza: tutto in quanto compiuto con dolo;

b) per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;

c) per furto a danno dell'azienda;

d) per dolo o colpa grave in negligenza od atti con danno per l'azienda;

c) per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionature, lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con danno per azienda.

Art. 35.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che compirà presso la medesima azienda il 15°, il 20° od il 30° anno di anzianità ininterrotta sarà corrisposto *una tantum* un premio nelle seguenti misure:

al 15° anno	100 ore
al 20° anno	100 ore
al 30° anno	125 ore

ragguagliato alla retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, in atto al momento della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali premi già istituiti dalle aziende con le stesse finalità.

L'anzianità già maturata alla data di entrata in vigore del contratto sarà conteggiata in ragione del 50 per cento dell'anzianità stessa, con arrotondamento ad anno intero secondo il sistema indicato nel chiarimento a verbale.

Chiarimento a verbale

1) Ai fini della corresponsione dei premi di anzianità ed in relazione al terzo comma di questo articolo, i lavoratori già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto si considerano convenzionalmente assunti nell'anno sotto indicato, immutato restando il giorno ed il mese:

Anno di assunzione effettivo	Anno di assunzione convenzionale	Anno di assunzione effettivo	Anno di assunzione convenzionale	Anno di assunzione effettivo	Anno di assunzione convenzionale
1959	1959	1943	1951	1928	1944
1958	1959	1942	1951	1927	1943
1957	1958	1941	1950	1926	1943
1956	1958	1940	1950	1925	1942
1955	1957	1939	1949	1924	1942
1954	1957	1938	1949	1923	1941
1953	1956	1937	1948	1922	1941
1952	1956	1936	1948	1921	1940
1951	1955	1935	1947	1920	1940
1950	1955	1934	1947	1919	1939
1949	1954	1933	1946	1918	1939
1948	1954	1932	1946	1917	1938
1947	1953	1931	1945	1916	1938
1946	1953	1930	1945	1915	1937
1945	1952	1929	1944	1914	1937
1944	1952				

2) All'entrata in vigore del presente contratto dovranno essere corrisposti agli aventi diritto secondo le norme particolari di cui al presente articolo, i premi già maturati.

3) Il pagamento dei premi che maturano immediatamente alla data di entrata in vigore del contratto a beneficio di coloro che sono stati assunti prima del 1° agosto 1929 potrà essere effettuato in due rate, delle quali la prima verrà pagata entro la fine del 1960 e la seconda entro il marzo 1961; il pagamento non potrà comunque essere differito oltre la data della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 36.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'operaio conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 37.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana (48 ore) o di un periodo maggiore comunque non superiore a due settimane (96 ore) per gli operai specializzati.

A termine dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

E' in facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso stesso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 34, punto 5, sarà corrisposta un'indennità calcolata come segue:

a) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata al 31 dicembre 1944:

dal 1° al 10° anno 3 giornate (24 ore) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

oltre il 10° anno 4 giornate (32 ore) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

b) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 1° gennaio 1945:

dal 1° al 5° anno 5 giornate (40 ore) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

dal 6° al 10° anno 7 giornate (56 ore) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

dall'11° al 17° anno 9 giornate (72 ore) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione;

oltre il 17° anno 12 giornate (96 ore) di retribuzione globale per ogni anno compreso nello scaglione.

Le frazioni di anno si computano per dodicesimi, e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Agli effetti del presente articolo, si intende per retribuzione globale il complesso della retribuzione di fatto, dell'utile di cottimo mediamente realizzato nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, del rateo di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale unica convenzionale dell'8 per cento.

Per i lavoratori che durante l'ultimo anno di servizio siano stati prevalentemente addetti al lavoro a squadre, la retribuzione di cui sopra verrà maggiorata della percentuale dell'1,25 per cento.

Agli effetti della presente indennità, l'anzianità non si interrompe che con la risoluzione del rapporto di lavoro salvo quanto diversamente disposto in altri articoli.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai commi *a*) e *b*), ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo. Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni, si è inteso dalle parti attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del Codice civile, mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Chiarimento a verbale

Il concetto di « prevalentemente » a cui si richiamano gli articoli 18 secondo comma, 19 secondo comma e 38 quarto comma, si intenderà raggiunto — sempre agli effetti dei precitati articoli e comma — allorquando risulterà che il lavoratore è stato addetto al lavoro a squadre per sette mesi nell'anno di maturazione o nell'ultimo anno di servizio.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'operaio, non in corso di apprendistato, la indennità di cui all'articolo 37 nelle aliquote percentuali seguenti:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età ed alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità ed ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso la azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

75 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 11 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 3 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Nelle anzianità di cui trattasi si intendono comprese anche quelle maturate anteriormente al 1° gennaio 1945, come disposto dall'art. 38.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai cinque anni la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termini di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori, già conviventi a carico dell'operaio defunto.

PARTE SECONDA

CATEGORIE SPECIALI INTERMEDIE

Assistenti

Art. 1

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;
2) la località alla quale è destinato;
3) la qualifica del lavoratore;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) il trattamento economico iniziale;
6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'assistente fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alla indennità di anzianità.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Il servizio prestato durante il periodo di prova seguito da conferma va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

In caso di risoluzione del rapporto da parte della azienda, all'assistente sarà corrisposta la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga dentro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora l'azienda alla scadenza del periodo di prova non proceda alla disdetta del rapporto nei confronti dell'assistente assunto con regolare periodo di prova, l'assistente si intenderà confermato in servizio con la anzianità convenuta alla data di assunzione come assistente e non inferiore a quella della data stessa.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'assistente durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'assistente sia in grado di riprendere il servizio entro 45 giorni consecutivi.

L'assistente che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato. Parimenti è esonerato dalla prova l'assistente che provenga dalla categoria degli aiuto assistenti nell'ambito della medesima azienda.

Art. 4.

PAGA MENSILE E GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE

La paga mensile di fatto è costituita:

a) dalla paga mensile minima contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità;

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

In caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro l'azienda garantirà la normale retribuzione mensile.

Per i periodi di intervento della Cassa Integrazione Guadagni la ditta corrisponderà la differenza tra l'integrazione stessa e la retribuzione mensile predetta.

Art. 5.

MENSILITÀ NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta una mensilità di retribuzione globale di fatto — intendendosi per tale la paga mensile di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali terzi elementi e simili — la quale farà parte della retribuzione agli effetti del computo della indennità di anzianità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della mensilità natalizia per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 6.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli assistenti per l'anzianità di servizio maturata nella categoria dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure sotto indicate:

per il primo e secondo biennio	4% biennale
per i bienni dal terzo al decimo	5% biennale

Le aliquote suddette saranno calcolate sulla paga base contrattuale mensile e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sulla paga base contrattuale in atto alle singole scadenze mensili; per le variazioni della indennità di contingenza invece il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno

solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre, e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Gli aumenti periodici maturati dagli stessi antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nella quota globale di 1900 lire.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

La retribuzione mensile compensa anche i periodi di anticipazione o protrazione dell'orario normale entro il limite giornaliero massimo di 40 minuti, per la sola predisposizione del lavoro agli operai.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove è possibile, non oltre le ore 13 del sabato. In quelle aziende ove non venga prestato lavoro nella giornata di sabato o venga in detto giorno effettuato un orario parziale, le ore non lavorate al di sotto del limite dell'orario normale di cui al primo comma possono essere distribuite negli altri giorni della settimana nel limite di un'ora al giorno oltre al predetto orario normale, e verranno retribuite a regime normale.

Compatibilmente con le esigenze del lavoro al quale sono adibiti, saranno concessi esoneri dal lavoro ordinario o straordinario agli assistenti che frequentino scuole di addestramento o di perfezionamento professionale.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge, salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Il singolo lavoratore non potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti:

per il lavoro straordinario diurno	20%
per il lavoro straordinario notturno	40%
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15%
per il lavoro notturno a turni non avvicendati	20%
per il lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo	40%
per il lavoro straordinario festivo diurno	45%
per il lavoro straordinario festivo notturno	55%
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'art. 9 lettera *b*)	35%

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sulla paga di fatto e sulla contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

E' considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per gli assistenti addetti continuativamente a lavoro notturno a turni non avvicendati, la percentuale di maggiorazione relativa verrà computata agli effetti del trattamento per i giorni festivi, le ferie, la mensilità natalizia e la indennità di anzianità.

Art. 8.

DETERMINAZIONE CONTABILE DELLA PAGA ORARIA

Ogni qualvolta agli effetti contabili la paga debba essere ragguagliata ad ora, si assumerà il coefficiente convenzionale 200 come divisore della paga mensile.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo:

b) 1) Capo d'anno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Giorno dell'Angelo (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
8) Festa del lavoro (1° maggio);
9) Fondazione della Repubblica (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) Giorno dell'unità nazionale (4 novembre);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario (mobile).

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto in aggiunta alla normale retribuzione mensile un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa. Nel caso di coincidenza della festa del S. Patrono con altra festività cadente in domenica, verranno corrisposti, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, due ventiseiesimi di tale normale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 7.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un assistente nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'assistente dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 10.

FERIE

L'assistente ha diritto, per ogni anno intero di servizio, e in rapporto all'intera anzianità maturata presso l'azienda nella categoria ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi per anzianità da 1 a 7 anni;

20 giorni lavorativi per anzianità da oltre 7 a 15 anni;

25 giorni lavorativi per anzianità da oltre 15 a 25 anni;

30 giorni lavorativi per anzianità oltre i 25 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'assistente non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di anzianità di servizio. A questi effetti sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo, durante il periodo di preavviso.

L'epoca delle ferie verrà stabilita dall'azienda in relazione alle esigenze del lavoro, e tenendo presenti — compatibilmente con le stesse — le preferenze degli interessati.

Il riposo annuale avrà normalmente carattere continuativo.

I giorni di ferie eccedenti il periodo effettivamente goduto dalla maestranza potranno, a seconda delle anzidette esigenze del lavoro, essere concessi anche in modo non consecutivo oppure, ove necessario, eccezionalmente sostituiti, d'accordo tra le parti, dalla indennità corrispondente alle giornate di ferie non godute.

Art. 11.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'assistente fruirà del trattamento di cui al presente articolo, ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità importante la astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'assistente da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'assistente non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

6 mesi per anzianità fino a 10 anni compiuti;

10 mesi per anzianità oltre i 10 anni.

Nel primo caso l'assistente ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 3 mesi, e della metà per i successivi 3 mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi 4 mesi, e della metà per i successivi 6.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'assistente di riprendere servizio, l'assistente stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 19.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dell'assistente gli corrisponderà l'indennità di anzianità ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'assistente fruirà dell'identico trattamento previsto per il caso di malattia di cui sopra, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'assistente non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo, nel limite del possibile, a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa.

L'assistente ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che l'assistente ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori oppure per atti di previdenza dell'azienda.

Per il trattamento dei lavoratori affetti da t.b.c. e ricoverati in sanatorio, agli effetti della conservazione del posto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 (*Gazzetta Ufficiale* n. 61 del 13 marzo 1953).

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'assistente che contrae matrimonio sarà concesso un periodo di congedo di 15 giorni di calendario, con corresponsione della retribuzione, da non computare nel periodo annuale di ferie, con deduzione di quanto corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto nazionale per la Previdenza sociale.

Art. 13.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Nel caso di invenzioni si fa riferimento alle norme contenute nel r.d. 29 giugno 1939, n. 1127 (*Gazzetta Ufficiale* del 14 agosto 1939).

Art. 14.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'assistente svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 chilometri, l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'assistente un adeguato indennizzo.

Art. 15.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA E CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Per il tempo in cui l'assistente viene temporaneamente adibito a mansioni di carattere superiore, esso ha diritto ad un assegno pari alla differenza tra la propria retribuzione e quella relativa alle mansioni superiori esplicate.

Dopo due mesi continuativi di permanenza nelle nuove mansioni, l'assistente acquisterà definitivamente la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Tale diritto viene egualmente a maturare qualora durante l'anno si siano verificati più di due passaggi di mansioni di durata anche inferiore, purchè almeno pari a trenta giorni consecutivi di calendario ciascuno.

Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, o servizio militare, l'assegnazione alla qualifica superiore avverrà automaticamente, quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge o dal contratto per i diversi istituti.

Art. 16.

PERMESSI

All'assistente che per motivi di evidente necessità ne faccia richiesta, l'azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con mantenimento della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Nel caso di comprovate necessità convalescenziarie o di comprovate necessità personali, potrà essere concesso all'assistente un permesso non retribuito sino al periodo massimo di tre mesi.

Art. 17.

PASSAGGIO DI OPERAIO AD ASSISTENTE

In caso di passaggio ad assistente nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo nella nuova qualifica, per la quale gli verrà riconosciuta — agli effetti de[l] preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia — una anzianità convenzionale pari a[d] un anno per ogni sei anni di anzianità con la qualific[a] di operaio.

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di assistente, il lavorator[e] ha diritto di conservare la retribuzione goduta da ope[-]raio, qualora tale retribuzione risulti superiore all[a] retribuzione derivantegli dalla applicazione del pre[-]sente contratto.

Art. 18.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per l[e] dimissioni del lavoratore non in prova è di:

1 mese per anzianità di servizio sino a 5 anni;

1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltr[e] 5 a 10 anni;

2 mesi per anzianità di servizio superiore a 1[0] anni.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate o confermate per iscritto, a mezzo bigliet[-]to postale raccomandato. La data della disdetta [è] quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione pe[r] il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità stessa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà all'assistente dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle parti in rapporto alle esigenze della azienda e dell'assistente.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari tali da determinare il licenziamento in tronco senza indennità, si applicano le seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, anteriormente al 1° gennai[o] 1937, valgono le misure previste dalle regolamentazio[-]

ni contrattuali precedentemente in vigore nei singoli settori, riferite alla retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto;

2) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, dal 1° gennaio 1937, mezza mensilità (15/30) della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto, per ogni anno compiuto;

3) per l'anzianità di servizio maturata presso la azienda nella categoria, successivamente al 1° gennaio 1948, 25/30 della retribuzione mensile in atto alla risoluzione del rapporto, per ogni anno compiuto.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità si fa riferimento all'articolo 2121 del codice civile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 20.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'assistente le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi;

75 per cento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni, ma non i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 per cento quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 21.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per la disciplina degli istituti seguenti, si fa riferimento agli articoli della parte operai o impiegati, indicati a fianco del titolo:

trasferte: « Art. 25 operai »;

trasferimenti: « Art. 26 operai » con elevazione a 3 giorni per lavoratore senza conviventi a carico e a 6 giorni per lavoratore con conviventi a carico, oltre a 2 giorni per ogni figlio a carico e sempre che gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento;

abiti da lavoro: « Art. 27 operai »;

disciplina del lavoro: « Art. 30 impiegati »;

provvedimenti disciplinari: « Art. 34 operai »;

trattenute per risarcimento: « Art. 33 operai »;

lavori nocivi: « Articolo comune »;

servizio militare: « Art. 20 impiegati »;

indennità di anzianità in caso di morte: « Art. 40 operai »;

cessione e trasformazione di azienda: « Articolo comune ».

Art. 22.

CERTIFICATO DI LAVORO

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro verrà rilasciato al lavoratore un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 23.

CONTROVERSIE SULLA QUALIFICA

Le eventuali divergenze relative alla qualifica sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'annesso accordo.

Art. 24.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano in vigore le condizioni complessive di miglior favore in atto, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse stata riconosciuta.

ALTRI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI OD INTERMEDIE

Il trattamento normativo degli altri appartenenti alle categorie speciali od intermedie è regolato a tutti gli effetti dagli accordi interconfederali 30 marzo, 23 maggio e 27 ottobre 1946, semprechè non risultino inferiori nei singoli istituti al trattamento previsto nella parte prima del presente contratto ed eventuali più favorevoli accordi particolari.

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione e l'eventuale anzianità convenzionale;

2) la località alla quale è destinato;

3) la categoria e il grado cui l'impiegato viene assegnato e in modo sommario le mansioni a lui attribuite;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il trattamento economico iniziale;

6) l'eventuale prefissione di termini.

Nella lettera inoltre verrà fatto riferimento al presente contratto nazionale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare quei documenti che siano richiesti da disposizioni di legge, o comunque prescritti dal regolamento interno aziendale, nonchè gli eventuali certificati comprovanti il titolo di studio e le precedenti occupazioni.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termini; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto. L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di anzianità, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni.

E' fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima di 6 mesi — venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio.

E' altresì fatta salva quella prosecuzione che — nella misura massima del predetto periodo di 6 mesi — venisse concordata in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le vigenti disposizioni contrattuali si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso di licenziamento ed alle indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore ai tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per l'impiegato della prima categoria, a quattro mesi per l'impiegato della seconda categoria ed a due mesi per quello della terza categoria. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova se non vi sia accordo fra le parti per documentata necessità di valutazione. In quest'ultimo caso il prolungamento del periodo di prova sarà di tre mesi per l'impiegato della prima categoria e di due mesi per l'impiegato della seconda categoria.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'impiegato durante il periodo di prova è riconosciuta la facoltà di completare detta prova qualora l'impiegato sia in grado di riprendere il servizio entro due mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le par tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salv quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rap porto di impiego potrà essere richiesta da ciascun delle due parti in qualsiasi momento, senza preavvis nè indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà del l'azienda, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzion sino alla metà o alla fine del mese in corso, a second che la risoluzione avvenga entro la prima o la second quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

L'impiegato che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Art. 4.

CATEGORIE E GRADI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato non dirigente di azienda verrà assegnato, a tutti gli effetti del presente contratto ed in base alle mansioni a lui attribuite, ad una delle seguenti categorie e grado relativo:

IMPIEGATI DI CONCETTO.

Categoria I.

Grado 1°. — Impiegato con mansioni direttive e facoltà di decisione, di organizzazione, possibilità di iniziativa e discrezionalità di poteri nonchè impiegato svolgente mansioni fondamentali per l'attività della azienda ed equivalenti per importanza a quelle sopra specificate, assoggettati alle direttive generali del dirigente di azienda o del titolare.

Grado 2° — Impiegato con mansioni direttive, di responsabilità e con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali assoggettato alle direttive di un impiegato di primo grado, ove esista, o in difetto a quelle del dirigente di azienda o del titolare.

Categoria II

Grado 1° — Impiegato con mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori.

Grado 2° — Impiegato con mansioni per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

IMPIEGATI D'ORDINE:

Categoria III

Grado 1°. — Impiegato con mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Grado 2° — Impiegato con mansioni di mera esecuzione.

Nell'assegnare l'impiegato di concetto alle categorie e gradi di cui sopra, si dovrà tenere in debito conto le proporzioni della azienda nonchè la sua attrezzatura tecnica ed amministrativa messe in relazione alle effettive mansioni svolte dall'impiegato.

Art. 5.

COMMISSIONE TECNICA PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie o gradi di cui al precedente articolo, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di una Commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dall'apposito accordo.

Art. 6.

LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato assunto in primo impiego non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al primo della seconda categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza fra il grado stesso (primo grado) e quello inferiore (secondo grado).

L'impiegato diplomato da istituto industriale o da scuola media superiore, assunto in primo impiego in relazione al titolo, non potrà essere assegnato ad un grado inferiore al secondo della seconda categoria e percepirà, per l'intero periodo di prova non superiore a 4 mesi, uno stipendio non inferiore a quello corrispondente, con uno scarto di metà della differenza tra il grado stesso (secondo grado) e quello inferiore (primo grado, terza categoria).

Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito. In questo ultimo caso l'assegnazione in categoria, in relazione alla norma di cui al presente articolo, avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso, senza la riduzione di cui ai due comma precedenti in quanto sia stato già superato il periodo di prova.

I predetti scarti nell'ambito del periodo di prova non si applicano ai laureati ed ai diplomati che hanno frequentato corsi di perfezionamento tessile, conseguendo il relativo titolo, e che vengono assunti in relazione alla specializzazione stessa.

Art. 7.

STIPENDIO, RETRIBUZIONE E TREDICESIMA MENSILITÀ

A termine degli accordi interconfederali vigenti, in caso di sospensione di lavoro o di riduzioni della durata dell'orario di lavoro di cui all'articolo 12, disposte dalle aziende o dalle competenti autorità, lo stipendio e gli eventuali elementi non conglobati, non subiranno riduzioni.

Lo stipendio di fatto è costituito:

a) dallo stipendio minimo contrattuale;

b) dagli aumenti periodici di anzianità:

c) dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito.

Lo stipendio si intende stabilito per ammontare annuo e la sua corresponsione avverrà per mezzo di tredici quote, da corrispondersi per dodici quote non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese e per la tredicesima in occasione della ricorrenza natalizia.

La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata sulla base della retribuzione globale mensile di fatto, intendendosi per tale lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza e gli eventuali elementi non conglobati.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio dell'impiegato nella azienda.

La frazione di mese non inferiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

All'impiegato rimunerato in tutto o in parte a provvigione, o a interessenza o a premi, sarà garantito, come media annuale, almeno il minimo di retribuzione (stipendio, indennità di contingenza ed eventuali elementi non conglobati) previsto dal presente contratto.

Art. 8.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile dell'impiegato deve essere corrisposta alle scadenze previste, accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla busta, in cui dovranno essere distintamente specificati:

1) estremi del periodo di paga al quale la retribuzione si riferisce;

2) categoria e grado di assegnazione dell'impiegato,

3) elementi costitutivi della retribuzione:

4) elementi costitutivi delle trattenute.

Tale prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere, in attesa della definizione della controversia, corrisposta alle relative scadenze la parte di retribuzione non contestata.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore dell'impiegato gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma.

Nel caso in cui il ritardo nel pagamento si protragga oltre 30 giorni dalla scadenza, l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto con diritto all'intera indennità di anzianità e a quella sostitutiva del preav-

Art. 9.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il ventesimo anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria e grado di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento biennale per dieci bienni.

L'aliquota suddetta è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado cui appartiene l'impiegato e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati dovranno essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili: per le variazioni della indennità di contingenza, invece, il ricalcolo verrà effettuato al termine di ciascun anno solare, in base alla indennità di contingenza in atto al 31 dicembre e con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età. Per gli aumenti periodici maturati antecedentemente al 14 giugno 1952 si farà riferimento al chiarimento a verbale apposto a questo articolo.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria od a grado superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura di un terzo in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado. Detta disposizione non si applica nei confronti di quegli impiegati per i quali si sia fatto luogo a rettifica di assegnazione a categoria o grado, nella quale ipotesi l'anzianità in categoria o grado decorrerà a tutti gli effetti dalla data riconosciuta in sede di rettifica.

Lo stipendio di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già maturati, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui al comma precedente.

Nel caso in cui lo stipendio base della nuova categoria o grado, maggiorato del riporto di un terzo degli aumenti periodici di cui sopra, risultasse inferiore a quello della precedente categoria o grado, maggiorato degli aumenti periodici già maturati, la differenza fra i due importi verrà consolidata come aumento di merito.

Chiarimento a verbale.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali

		Uomini	Donne
1ª categoria	1° grado	3.100	3.100
	2° grado	2.800	2.800
2ª categoria	1° grado	2.300	2.200
	2° grado	2.000	1.700
3ª categoria	1° grado	1.400	1.200
	2° grado	1.100	1.000

Nel caso di passaggio di categoria o di grado la misura della predetta quota va riferita alla categoria e al grado cui apparteneva il lavoratore alla data di maturazione dei singoli aumenti di anzianità.

Art. 10.

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'articolo 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937.

A richiesta dell'interessato l'azienda comunicherà alla fine di ciascun anno il rendiconto dei versamenti effettuati e dell'ammontare relativo.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato quest'ultimo la loro decorrenza sarà riportata alla data di assunzione.

Art. 11.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO — CAUZIONE

All'impiegato che normalmente maneggia denaro con oneri per errori, deve essere corrisposta, per dodici mensilità, una indennità mensile non inferiore al 6 per cento dell'importo dello stipendio minimo contrattuale mensile del suo grado e della indennità di contingenza.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro e che per ciò percepisca l'indennità anzidetta, qualora venga richiesta cauzione o analoga garanzia finanziaria, verranno annualmente corrisposti sulla somma di denaro a tale titolo depositata presso la azienda gli interessi nella misura dell'interesse ufficiale di sconto. Se la garanzia venga costituita con deposito di titoli, l'interesse relativo sarà rappresentato dalle cedole dei titoli stessi.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO
LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge. Sono fatte salve ed impregiudicate le eventuali situazioni economiche di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio potrà superare di due ore l'orario normale previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

La prestazione del lavoro straordinario, notturno e festivo, è regolata dalla legge. L'impiegato è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo, tempestivamente richiesto dalla direzione salvo giustificati motivi di impedimento.

Salvo diverse eventuali determinazioni di legge le percentuali di maggiorazione oraria sono le seguenti

per il lavoro straordinario diurno	25 %
per il lavoro straordinario notturno	40 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
per il lavoro notturno a turni non avvicendati	20 %
per il lavoro domenicale con riposo compensativo	10 %
per il lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo, senza riposo compensativo	45 %
per il lavoro straordinario festivo diurno	50 %
per il lavoro straordinario festivo notturno	55 %
per il lavoro nei giorni festivi di cui all'articolo 14 lettera *b*)	35 %

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sullo stipendio individuale di fatto e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbendo la minore.

Per gli impiegati della prima categoria, non assoggettati alle limitazioni dell'orario legale di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario di legge e che venga prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, sarà retribuito con una maggiorazione sullo stipendio del grado.

Sempre per detti impiegati di prima categoria, ove si effettui prestazione di straordinario al di là dei limiti normali anzidetti, la indennità correlativa potrà essere convenuta tra le parti od in misura preventiva forfettaria o di volta in volta.

Tale lavoro straordinario potrà essere dall'impiegato di primo grado effettuato anche di iniziativa quando le esigenze della azienda lo richiedano, nonchè, in assenza temporanea di un impiegato di primo grado, anche da un impiegato di secondo grado da lui dipendente e salvo ratifica.

Le parti raccomandano alle aziende che il lavoro termini, ove possibile, non oltre le ore 13 del sabato.

In quelle aziende ove non venga prestato lavoro nella giornata di sabato o venga in detto giorno effettuato un orario parziale, l'orario di lavoro settimanale che l'azienda ha adottato può essere distribuito negli altri giorni della settimana, nel limite massimo di nove ore giornaliere, e verrà retribuito a regime normale.

Art. 13.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DI STIPENDIO

Per l'aplicazione delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo precedente, la determinazione dello stipendio orario si ottiene dividendo lo stipendio mensile di fatto per l'orario aziendale di fatto, assumendo come divisore massimo il limite di 180.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono giorni festivi i seguenti

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo:

b) 1) Capo d'anno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Giorno dell'Angelo (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Anniversario liberazione (25 aprile);
8) Festa del lavoro (1° maggio);
9) Fondazione della Repubblica (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) Giorno dell'unità nazionale (4 novembre);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento o l'ufficio, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Nel caso di coincidenza di uno dei giorni festivi di cui alla lettera *b*) con la domenica o con altro giorno festivo, verrà corrisposto in aggiunta alla normale retribuzione mensile un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione stessa. Nel caso di coincidenza della festa del S. Patrono con altra festività cadente in domenica, verranno corrisposti in aggiunta alla normale retribuzione mensile, due ventiseiesimi di tale normale retribuzione.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui sopra saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata delle percentuali di maggiorazione di cui all'articolo 12.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge.

Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

Art. 15.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni alla data di maturazione delle ferie;

20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;

25 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 20 anni alla data di maturazione delle ferie;

30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio di oltre 20 anni alla data di maturazione delle ferie.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato. I mesi di servizio prestato si intendono comprensivi del periodo di prova superato.

Agli effetti del comma precedente sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa, in linea di massima, la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro due giorni salvo i casi di giustificato impedimento ed entro tre giorni dovrà essere fatto pervenire alla azienda il relativo certificato medico.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, l'impiegato fruirà, del trattamento di cui al presente articolo ove le cure stesse siano in rapporto ad infermità comportante l'astensione dal lavoro.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'impiegato non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per:

sei mesi per anzianità fino a 5 anni compiuti;

dieci mesi per anzianità oltre i 5 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi, e della metà per i successivi tre mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi quattro mesi, e della metà per i successivi sei mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'articolo 38.

Ove ciò non avenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Ove invece l'azienda proceda al licenziamento dello impiegato gli corrisponderà l'indennità di anzianità, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nell'apposito contratto collettivo interconfederale 1° luglio 1936 e successive modifiche, relativo alla istituzione delle Casse mutue malattia per gli impiegati dell'industria.

L'impiegato ammalato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per il trattamento dei lavoratori affetti da T,B.C. e ricoverati in sanatorio, agli effetti della conservazione del posto, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 (*Gazzetta Ufficiale*, n. 61 del 13 marzo 1953).

Art. 17.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro od in missione, l'impiegato fruirà dell'identico trattamento previst per il caso di malattia di cui all'intero precedente articolo, salvo per quanto riguarda la conservazione de posto che dovrà essere mantenuto con gli eventual diritti di anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In tal caso, ove per postumi invalidanti l'impiegato non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo mansioni più adatte alla di lui capacità lavorativa.

Qualora l'impiegato benefici a carico della ditta d un trattamento assicurativo, la presente norma va intesa nel senso che se le relative prestazioni economiche assicurative non raggiungessero l'entità corrispondente al trattamento di cui sopra dovranno essere integrate fino a concorrenza.

Quanto sopra senza pregiudizio di risarcimento di danni per responsabilità dell'azienda.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio l'azienda deve accordare un congedo di 15 giorni, con corresponsione della retribuzione. Tale congedo non potrà essere considerato quale periodo di ferie o di preavviso di licenziamento.

La retribuzione corrispondente al congedo matrimoniale non fruito compete all'impiegata che si dimette per contrarre matrimonio, ed il relativo pagamento sarà effettuato con le stesse modalità previste dallo articolo 11 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941 per il pagamento dell'indennità di anzianità.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve, in caso di gravidanza e puerperio, corrispondere l'intera retribuzione per i primi quattro mesi e la metà di essa per gli altri quattro mesi.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

Ove durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'articolo 16, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo passato sotto le armi, sia per leva che per richiamo, verrà computato a tutti gli effetti dell'indennità di anzianità come passato in servizio presso la azienda. Terminato il servizio di leva, l'impiegato dovrà presentarsi a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento, o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento. Alla fine del richiamo, l'impiegato deve presentarsi in azienda, sempre salvo il caso di comprovato impedimento, entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto durata superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di trenta giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Non presentandosi nei termini suddetti, l'impiegato sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 21

PERIODO DI ASPETTATIVA

All'impiegato avente un'anzianità di servizio presso l'azienda non inferiore a cinque anni, l'azienda dovrà concedere un periodo di aspettativa per malattia nella misura massima di tre mesi, prorogabili per documentate ulteriori necessità convalescenziarie fino ad un massimo non rinnovabile di sei mesi.

Coi medesimi requisiti di anzianità analoga aspettativa sarà concessa fino ad un massimo di mesi tre all'impiegato che lo richieda per necessità personali comprovate per cause di malattia o morte dei familiari, di successione ereditaria, di avviamento o sistemazione di affari inerenti al suo nucleo familiare e simili occorrenze.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non saranno nè retribuiti nè computati per l'anzianità delle ferie e del tredicesimo mese, mentre varranno per gli altri effetti contrattuali.

Art. 22.

ESPLICAZIONE TEMPORANEA DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente incaricato di svolgere mansioni diverse da quelle inerenti al suo grado, purchè esse non comportino un peggioramento economico, nè comunque un mutamento sostanziale della sua posizione nei riguardi dell'azienda.

All'impiegato che sia destinato a svolgere mansioni rientranti in grado superiore al suo

trascorso un periodo di 4 mesi nel disimpegno di mansioni di seconda categoria secondo grado e terza categoria primo grado;

trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di primo e secondo grado di prima categoria, e di primo grado di seconda categoria

dovrà venire senz'altro automaticamente riconosciuta l'assegnazione al grado corrispondente alle mansioni temporaneamente esplicate. Questo anche quando trattisi di posti scoperti per dimissioni o trasferimento di altro impiegato, esclusione fatta dei casi dovuti a forza maggiore.

Tale diritto viene egualmente a maturare qualora durante l'anno si siano verificati più di due passaggi di mansioni di durata anche inferiore, purchè almeno pari a 60 giorni consecutivi di calendario ciascuno nel primo caso, ed a 90 giorni consecutivi di calendario ciascuno nel secondo caso.

Nel caso trattisi invece di sostituzione per assenza temporanea di altro impiegato dovuta ad infortunio, malattia, gravidanza, maternità, servizio militare e aspettativa, l'assegnazione alla categoria superiore dovrà avvenire automaticamente quando la sostituzione duri oltre i limiti previsti dalla legge e dal contratto per i diversi istituti.

In ogni caso dovrà essere corrisposto all'impiegato a titolo di indennità transitoria e per tutto il periodo di esplicazione temporanea di mansioni, un assegno corrispondente alla differenza fra il trattamento economico che gli sarebbe spettato per l'avanzamento di grado e quello di cui normalmente fruiva.

Art. 23.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio la azienda corrisponderà:

a) tutte le spese di viaggio inerenti alla trasferta;

b) tutte le spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

c) tutte le spese di vitto, alloggio, rappresentanza, quando la qualità o la durata del servizio le renda necessarie, tenendo presente nella liquidazione l'eventuale disagio creato dalla particolare natura della trasferta (esempio: durata e condizioni della missione).

Le parti potranno concordare in misura forfettaria la determinazione delle indennità di cui al punto *c*).

Art. 24.

TRASFERIMENTO

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Nell'ipotesi che l'impiegato ritenga di non poter accettare il trasferimento ha diritto — se il trasferimento viene mantenuto — di risolvere il rapporto d'impiego con l'indennità di anzianità di cui all'art. 38 nonchè con l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

L'impiegato già trasferito dalla sede dove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata a norma dell'art. 25 in caso di trasferimento nella primitiva sede.

Tale diritto è però subordinato all'effettivo rientro dell'impiegato alla sede di originaria assunzione entro e non oltre i sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto.

Se l'impiegato invece di ritornare alla sede di origine si trasferisce altrove, avrà diritto al rimborso dell'indennità di trasferimento con il limite massimo che avrebbe comportato il rientro alla sua sede di origine.

Art. 25.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

All'impiegato che venga trasferito nel territorio nazionale sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' inoltre dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio:

per giorni 10 all'impiegato senza familiari conviventi a carico;

per giorni 20 all'impiegato avente familiari a carico con lui conviventi, oltre due giorni per ogni figlio a carico e semprechè gli uni e gli altri lo seguano nel trasferimento.

All'impiegato trasferito dietro sua richiesta non competono le indennità di cui sopra. Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o comunque documentabile, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi.

Art. 26.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro disti più di 5 km. l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo.

Art. 27.

INDENNITÀ DI VESTIARIO

La ditta è tenuta a fornire a sue spese gli indumenti di lavoro:

quando essa stessa lo richieda;

quando sia richiesto dalla natura stessa della lavorazione;

quando il normale contatto con macchinario o attrezzature porti ad un maggior consumo di indumenti.

Nell'eventualità che una ciscostanza improvvisa derivata da esigenze di lavoro impedisca all'impiegato di munirsi tempestivamente dell'indumento messo a disposizione dalla ditta per tali necessità e gliene derivasse un danno, la ditta gli riconoscerà un indennizzo da concordarsi fra le parti.

Le parti concorderanno un indennizzo per i danni che eventualmente derivassero da esigenze di lavoro al vestiario dell'impiegato al quale non sia normalmente fornito l'indumento di lavoro, purchè venga dimostrato che è stata usata la necessaria cautela da parte dell'impiegato stesso.

Art. 28.

LAVORI NOCIVI

Nelle lavorazioni che si svolgono in condizioni di particolare disagio o con impiego di sostanze nocive, dovranno essere dalle aziende osservate le vigenti disposizioni di legge riguardanti:

a) l'età ed il sesso dei lavoratori che vi possono essere adibiti;

b) le modalità e la periodicità di visita medica di ispezione sanitaria ai luoghi di lavoro;

c) gli apprestamenti preventivi e difensivi occorrenti;

d) gli orari di lavoro prescritti.

Le aziende cureranno altresì che le condizioni ambientali e di prestazione d'opera nelle lavorazioni nocive in questione siano e si mantengano compatibili con le esigenze di tutela fisica dei lavoratori interessati.

Art. 29.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

In relazione alle vigenti disposizioni di legge (regio ecreto 29 giugno 1939, articoli 23, 24, 25) l'impiegato he. durante un rapporto di impiego fa invenzioni ha incondizionato diritto di esserne riconosciuto l'autore e pertanto ha diritto al nome che resta inalienaile di sua spettanza

In relazione sempre alle richiamate disposizioni di egge ha inoltre diritto ad uno dei seguenti trattaenti:

a) se l'impiegato è stato assunto con speciale inrico di ricerche e di studi per la soluzione di problei tecnici interessanti la azienda, tali mansioni doanno risultare da atto scritto ed i diritti derivanti lle invenzioni a cui l'impiegato pervenga spettano datore di lavoro. L'impiegato avrà però diritto o d una retribuzione preventivamente fissata in corrispondenza della sua predetta attività inventiva, retribuzione che in tal caso dovrà essere menzionata nel patto scritto, o in difetto come prevede la legge, ad equi premi in relazione all'importanza delle singole invenzioni. Per la determinazione di detti premi valgono sempre le norme di legge;

b) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato rientrano nel campo dell'attività dell'azienda da cui dipende, ma non negli obblighi contrattuali che regolao il rapporto di lavoro, i diritti derivanti dalle invenioni sono di spettanza dell'impiegato, ferma la facoltà del datore di lavoro di esercitare il diritto di prelaone per l'uso esclusivo o non esclusivo o per l'acquis o della privativa, previo compenso all'inventore da determinarsi e corrispondersi nei modi e nei termini previsti dalla legge;

c) se le invenzioni a cui perviene l'impiegato sono estranee tanto agli obblighi contrattuali che regolano il rapporto di lavoro quanto al campo di attività dell'azienda dalla quale l'impiegato dipende, i diritti delle invenzioni stesse sono di libera disponibilità dell'inventore e quando questi abbia notificato al proprio datore di lavoro la invenzione a cui è pervenuto, e quegli abbia dichiarato di non aver alcun interesse al'invenzione stessa, potrà disporne liberamente anche nei riguardi di terzi, senza per questo venir meno al overe di non trattare affari in concorrenza con l'aienda.

Il patto di rinuncia ai diritti di scoperte e di invenioni di cui al presene articolo è di pieno diritto nullo.

Art 30.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve tenere un comportamento risponente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioi affidategli. In particolare:

a) usare l'attività e diligenza richieste dalla naura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'aziena e della produzione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, di concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature:

d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza:

e) rispettare l'eventuale regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro:

f) aver cura dei locali, mobili, oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato.

Art. 31

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze dal lavoro devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo il caso di giustificato impedimento.

All'impiegato che per giustificati motivi ne faccia richiesta, la azienda deve, compatibilmente con le esigenze del lavoro, accordare permessi con corresponsione della retribuzione e senza computarli nel periodo di riposo annuale.

Per retribuzione si intendono gli elementi costitutivi dello stipendio e la contingenza.

All'impiegato che dimostra di dover espletare incarichi sindacali fuori dell'ambito della azienda sarà, previa intesa fra le parti, accordato il permesso di assentarsi per il tempo strettamente necessario e tenute presenti le esigenze aziendali.

Art 32.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento dello stipendio di fatto per ogni scadenza mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Ove intervenga tale risoluzione, l'intero importo potrà essere trattenuto sulla liquidazione.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità coi seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale:

b) rimprovero scritto:

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) trasferimento ove sia possibile;

f) licenziamento senza preavviso ma con la sola indennità di cui all'articolo 38;

g) licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità.

Non sarà consentita l'applicazione di provvedimenti di più elevata misura, escluso quanto sotto le lettere *f)* e *g)* in caso di recidiva qualora la mancanza dell'impiegato non sia stata precedentemente punita col consono provvedimento disciplinare o almeno contestata all'interessato.

La sospensione ed il trasferimento si possono applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguate sanzioni nel disposto delle lettere *a)*, *b)*, *c)*.

Il licenziamento senza preavviso ma con indennità di cui alla lettera *f)* potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di atti la cui gravità morale od economica richieda l'applicazione della maggiore sanzione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 34

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'impiegato conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 35.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI ASSISTENTE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio o l'assistente avranno diritto al trattamento che come tale sarebbe loro spettato in caso di licenziamento, e si considereranno assunti *ex novo* nella nuova qualifica, per la quale verrà riconosciuta agli effetti del preavviso, dell'indennità di anzianità e del trattamento di malattia, un'anzianità convenzionale pari ad un anno per ogni cinque di anzianità con la qualifica di operaio e rispettivamente ad un anno per ogni dieci di anzianità con la qualifica di assistente.

Il lavoratore ha altresì diritto a conservare la retribuzione complessivamente percepita per la precedent qualifica, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella derivantegli dall'applicazione della qualifica impiegatizia.

Art. 36.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senz preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue pe l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	Mesi di preavviso secondo la categoria		
—	III	II	I
fino a 5 anni	1	1½	2
da 5 a 10 anni	1½	2	3
oltre 10 anni	2	3	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dall fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sarann comunicati o confermati per iscritto, a mezzo bigliet to postale raccomandato. La data della disdetta quella di spedizione del biglietto di comunicazione.

Il periodo di preavviso non può essere considerat periodo di ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà all'impiegato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilit dalle parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

Art. 37.

INDENNITÀ PER MANCATO PREAVVISO

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al precedente articolo deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 33 lettera *g)*, l'indennità di anzianità verrà liquidata come segue:

a) per ogni anno di servizio precedente al 1° luglio 1937, nella misura di 15/30 della retribuzione mensile (R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825),

b) per ogni anno di servizio tra il 1° luglio 1937 ed 31 dicembre 1944, nella misura di 25/30 della retribuzione mensile; tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937, anche se in forma previdenziale quando questa comprenda l'indennità di anzianità, salvo il caso di contratti individuali per i quali varrà la norma dell'art. 4 della parte generale;

c) per ogni anno di servizio a partire dal 1° gennaio 1945, nella misura di 30/30 della retribuzione mensile.

Per la liquidazione dell'indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità dovranno essere considerati, in relazione all'art. 2121 del codice civile, lo stipendio mensile di fatto e l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto, l'indennità di mensa a termini dell'art. 11 della parte generale, la tredicesima mensilità, le provvigioni, le interessenze, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'equivalente del vitto e dell'alloggio contrattualmente dovuti, nonchè tutti gli altri compensi aventi carattere continuativo ed ammontare determinato, salvo che per questi ultimi sia diversamente stabilito dalle relative disposizioni o accordi istitutivi e modificativi.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati alla media dell'ultimo triennio, e se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, alla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si computeranno sulla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili in base a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposta all'impiegato la indennità di cui all'art. 38 nelle aliquote percentuali seguenti:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età: ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità, ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli articoli 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi:

85 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda:

50 per cento ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

L'indennità predetta sarà liquidata secondo le disposizioni del decreto luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708 con una indennità minima convenzionale di anni dieci nel caso che il defunto ne avesse una inferiore.

Art. 41

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 42.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto nel presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia d'impiego privato

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152118) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.